

“去标签化”与“性别工具箱”： 女性卡车司机的微观劳动实践

马 丹

内容提要：本文从劳动与性别的双重角度对女性卡车司机的微观劳动实践进行了研究。女性卡车司机面临着严重的职业性别隔离，作为“职业性别少数”，她们首先采取了“去标签化”的策略，在劳动实践中消除性别刻板印象带来的负面影响，建立男性工作世界中女性劳动的合法性。在此基础上，女性卡车司机还灵活使用了“性别工具箱”，在不同的劳动情境中辨认出性别突出性之不同的程度与方向，以采取与该情境相对应的性别策略。女性卡车司机的经验表明，冲破职业性别隔离是一个紧密依循微观劳动实践的动态过程，她们在微观劳动实践中展示出的个体能动性突破了僵化的“性别二元论”的对立，为职业性别平等提供了更多的可能。

关键词：女性卡车司机；职业性别隔离；去标签化；女性的男性气质；性别工具箱

一、引言：女性卡车司机作为“职业性别少数”

从全球范围与历史脉络来看，卡车司机都是一个男性主导的蓝领工作，以重体力、高技术的劳动特征著称，女性是以“职业性别少数”的身份参与其中的。就我国的情况而言，一方面，女性卡车司机的数量占卡车司机总量的1%~5%，属于严重职业性别隔离的职业（蔡禾、吴小平，2002；传化公益研究院中国卡车司机调查课题组，2019）；另一方面，改革开放以来，卡车司机的职业身份发生了“从国有、集体到私人”“从工人到农民”“从国家到市场”的转变，伴随着近年来公路货运市场的重组与性别平等意识的传播，已经有越来越多的女性卡车司机以跟车卡嫂或独立司机的身份进入到公路货运业。因而，围绕着女性卡车司机的迷思呼之欲出：在严重职业性别隔离的宏观背景下，微观场景中的女性个体如何进入这个高度男性化的职业领域？她们能够胜任吗？

除了经验困惑，我国女性卡车司机进入传统男性蓝领工作的实践，无论从理论脉络还是实践需求来说，都具有独特的研究价值。第一，“职业性别隔离”作为性别分层的指征，业已成为经济学、社会学与社会心理学重要的研究对象，尤其是蓝领工作中的职业性别隔离（Torre，2019）。“职业性别隔离”指的是职业性别结构的不均衡状态：劳动者因其性别的分类而集中于不同的职业或同种职业中具有等级制的岗位，分别

作者简介：马丹，北京市社会科学院社会学所助理研究员，主要研究方向为劳动与性别。

形成水平隔离与垂直隔离,带来的往往是性别不平等(Gross, 1968)。学者的研究集中于职业性别隔离的成因、模式与后果,以及打破职业性别隔离、促进职业性别融合的政策建议,以宏观、一般化的研究为主,而对于特定国家、具体劳动情境中“职业性别少数”的经验研究则并不充分,亟须具体经验的佐证与扩充。

第二,职业性别隔离不仅是学界的研究对象,消除职业性别隔离是许多国家追求性别平等的政治、经济与文化目标。20世纪下半叶以来,随着女权主义运动与性别平等主义的兴起,不同国家采取了不同的措施:有的以政府立法介入公共领域为主,例如美国;有的不仅出台平权与反歧视的法律,政府还介入私人领域提供帮助以促进女性就业,例如瑞典(Chang, 2000)。我国则是在新中国成立初期从“妇女解放”的意识形态与制度性的“国家动员”出发,“自上而下”地改变职业的性别构成(金一虹, 2006)。至20世纪七八十年代,全球的职业性别隔离水平有所下降,但是到了90年代,职业性别隔离下降的速度逐步减缓(Cotter et al., 2011),甚至出现加剧的情况(蔡禾、吴小平, 2002; Bradley & Charles, 2009; 李汪洋、谢宇, 2015),因而有学者认为这代表着性别革命的停滞(England, 2010, 2011)。在这样的时代背景下,女性卡车司机“逆向”的职业选择展现出的个体能动性对于职业结构再生产的影响就极具探索的意义。

然而,将卡车司机作为主体性劳动者的研究并不多,关于女性卡车司机的研究更少。涉及卡车司机的研究多聚焦于交通安全、公共健康、产业历史的角度,将卡车司机视作公路运输系统顺利运转的物质保证,传播某些疾病的介质,或者在农业、工业、运输业的发展历史上承担部分功能的一般化的工作者。即使有一些以卡车司机作为主体对象的研究,也多缺乏性别视角,并未具体讨论职业性别隔离的问题(Viscelli, 2016; Belzer & Sedo, 2018)。因此,从劳动与性别的双重角度研究卡车司机的微观劳动实践非常必要。

综上,女性卡车司机非传统的职业选择与劳动实践代表了具体劳动情境中“职业性别少数”冲破性别隔离的经验,也在某种程度上为20世纪90年代之后出现的所谓“性别革命的停滞”提供了具体的注脚。本文的问题是:在微观劳动实践中,我国女性卡车司机作为“职业性别少数”的经验是什么?她们在具体的职业情境中入行、维持职业选择、冲破职业性别隔离的策略是什么?为消除职业性别隔离提供了哪些普遍的启示?以消除性别不平等为宗旨的性别革命出路何在?我曾在《中国卡车司机调查报告No.3:物流商·装卸工·女性卡车司机》中对女性卡车司机进行了初步的描述,本文基于职业性别隔离研究的理论脉络,重新审视了女性卡车司机的微观劳动实践,试图完善相关概念的理论意涵,回答更深层次的理论问题。

二、职业性别隔离理论与微观劳动实践的重要性

国际学界对“职业性别隔离”的研究已跨越半个多世纪,我国的相关研究则伴随着改革开放刚刚起步,以经验研究为主。关于职业性别隔离的原因及其实现路径的核心问题,最广为人知的理论框架是“供求理论框架”。

(一)“供求理论框架”

“供求理论框架”包含三种研究视角,一是供给视角(supply-side),二是需求视角(demand-side),三是供求视角的融合。供给视角主要从内部的、个体的职业偏好与选择出发解释职业性别隔离,最具代表性的是人力资本理论与性别角色的社会化理论。人力资本理论认为职业性别隔离反映的是男女不同水平的人力资本投资(Polachek, 1976),而性别角色的社会化理论则认为社会化产生的性别化身份认同与性别歧视才是职业性别隔离存在的原因(England & Browne, 1992; England, 2010)。供给视角受到的批评有二,一

是其理论假设缺乏经验研究的充分证明(Jacobs, 1989; Padavic, 1992);二是对个体职业偏好与选择的强调忽略了结构性的限制,因而需要从外部需求的层面审视职业性别隔离(Reskin & Maroto, 2010)。

需求视角即是从外部的工作组织、劳动力市场与雇主的角度解释职业性别隔离,最为典型的理论有三:一是雇主的统计性歧视理论,认为职业性别隔离来自追求经济利益最大化的雇主的结构性歧视(Bielby、Baron, 1986);二是劳动力市场分割理论,认为男性盘踞在收入、稳定度与福利较好的初级劳动力市场,女性则被挤压至次级劳动力市场(Edwards, 1979);三是与父权制缠绕在一起的社会闭合理论,认为男性作为有地位的主导群体,通过将机会赋予群体内男性成员以维持男性的认同与优势(Hartmann, 1976)。需求视角也有其局限性:例如仅从雇主、组织与市场的角度无法解释不同人群看似自主的职业选择,同时忽略了劳动力市场与工作组织的多样性,也未将性别不平等与其他不平等同时考虑,忽略了交叉分析的因素。由此,越来越多的学者认为,应该结合供需两方面的因素来解释职业性别隔离,并且在不同的情境中强调供求不同的侧面(O'Farrell, 1999; Polavieja & Platt, 2014)。

(二)聚焦于宏观定量分析的经验研究

我国的职业性别隔离研究起步于世纪之交,尚停留在借鉴国外的理论模型分析我国职业性别隔离的初级阶段(童梅, 2014),并多为宏观定量分析,大致可分为三类:第一类将我国职业性别隔离的现状作为研究对象(刘德中、牛变秀, 2000; 蔡禾、吴小平, 2002; 李春玲, 2009; 李汪洋、谢宇, 2015)。第二类关心的是职业性别隔离的测度问题,试图从统计描述与具体的测量指数之间找到最合适的测度方法(杨伟国等, 2010; 张成刚、杨伟国, 2013)。第三类则将职业性别隔离作为研究视角,运用到具体的职业研究当中去(林聚任, 2000; 蒋玉梅, 2011)。

(三)微观劳动实践的重要性

已有研究对于理解职业性别构成、职业分化与性别不平等具有重要的参考价值。但是,无论理论研究还是经验研究都存在一定的局限性,而这些局限性都与微观劳动实践的缺位紧密相关。

首先,已有研究大多是从阻碍而不是冲破的意义研究职业性别隔离,重点在于解释职业进入与流动的障碍,而对于已进入非传统性别职业的“职业性别少数”的研究则相对较少。即使有所涉及,也多聚焦于其面临的困境,而不是对隔离的突破,因而无法提供行之有效的冲破策略。

其次,职业性别隔离同时包含劳动问题与性别问题,但已有研究的重点大多是在性别的视角下笼统地讨论劳动问题,而不是在具体劳动实践的场景中讨论性别分工问题,忽略了其内含的多样性与能动性。将劳动实践纳入性别实践的分析与将性别视角纳入劳动过程的分析应该是同步进行的过程,否则职业性别隔离的研究只能呈现单向片面的框架。从劳动研究与交叉分析的视角来看,进入蓝领职业的女性工人并非一般化的无差别个体,职业性别隔离与她们在不同社会情境下所处的具体社会位置有关,也与其在微观劳动实践中个体的能动性有关(Crenshaw, 1989)。

再次,已有定量研究从宏观角度描绘出职业性别隔离的轮廓,框定了结构性框架的边界,但是由于职业分类、数据来源、测度方法的不同会造成不同甚至矛盾的结果。例如有的研究显示改革开放以来我国职业性别隔离的程度持续加深(蔡禾、吴小平, 2002; 李汪洋、谢宇, 2015),有的研究则认为20世纪80年代职业性别隔离水平有所上升,90年代以来有所下降(李春玲, 2009)。同时定量方法本身的解释路径有限,需要从微观实践的定性研究中汲取养分。

最后,卡车司机的微观劳动实践具有独特性,已有研究无法涵盖其独特经验。已有研究中无论是制造

业工厂还是服务业工作场所,工人的劳动大多具有聚集性、互动性、确定性等特征。而我国的卡车司机70%以上属于既是车主又是劳动者的自雇体制,其劳动具有原子化、流动性、不确定性的特征。即使是他雇卡车司机,由于大部分时间都在路上驾车工作,也与其他行业工人的经验不同(传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2018、2019)。

因此,本文从微观劳动实践的角度,因循劳动与性别两条线索对我国女性卡车司机作为“职业性别少数”的经验进行了定性的研究,力图从冲破职业性别隔离的角度提供对于职业性别隔离的认知与应对策略。

三、研究方法与资料来源

本文的研究方法主要是深度访谈与参与观察。2019年2月至8月,我在北京市、四川省成都市、河北省三河市、山东省滕州市、河北省辛集市对18位被访者进行了深度访谈,其中有16位是女性卡车司机,2位是5A级大型物流公司DB公司与RQ公司的车队管理者。访谈时长从1小时至4小时不等。为保证匿名性,文中提到的名字均为化名。

根据“劳动与性别”的研究主题,本文选取了雇佣性质与货运距离^①作为分类标准。在16位女性卡车司机中,有5位短途自雇司机、4位短途他雇司机与7位长途自雇司机。田野期间未找到长途他雇司机,访谈结束后有一位长途自雇司机在旧车报废、未购新车的情况下转行成为长途他雇司机。在长途自雇司机中,有4位独自驾车的卡车司机和3位与丈夫共同驾驶“夫妻车”的跟车卡嫂。16位被访者的平均年龄为40岁,最大的是56岁,最小的为31岁,她们大多来自农村,以初中学历为主。就婚育情况来看,11位被访者已婚,5位离婚,15位已为人母。她们的平均入行时间是10年,最长的有25年,最短的只有1年。她们的驾照等级涵盖了C1、B2、A2、A1四种,运输的货物也多种多样,包括普货、冷藏冻货、“绿通”^②等。

在深度访谈的同时,我还进行了持续的参与观察:其一是跟随短途自雇司机莉蓉跑车一天,参与装卸与运输劳动;其二是在DB公司与RQ公司观察了他雇司机的货场劳动、培训课程、安全例会等;其三是拜访了长途自雇司机福锦的冷藏车,观察她在押车售卖的批发市场与装卸工和货主的互动;其四是关注研究对象在卡车司机组织、网络社交平台与短视频平台的动态,以深入了解货运劳动和性别参数的意义。

四、“女人开得了大车?”公路货运业的职业性别隔离

坎特(Kanter, 1977)的经典研究认为,工作组织内某个亚群体的从业者数量不超过15%时,该群体就是一种象征(tokens),无法获取完整的成员资格,经常遭受差别性的待遇。占比仅有1%-5%的女性卡车司

① “自雇司机”指的是自购卡车从事货运的卡车司机,“他雇司机”指的是受雇于个体车主或物流公司的卡车司机。“货运距离”以500公里为界,低于500公里的货运被称为“短途运输”,高于500公里的被称为“长途运输”。

② “绿通”指的是“鲜活农产品运输绿色通道”,在我国收费公路中享受减免通行费的优惠政策。“绿通”货物包括新鲜蔬菜、水果、鲜活水产品、活禽、新鲜的肉蛋奶等。

机面临的的就是这种工作场域,其职业性别隔离具体表现在两个方面:一是以性别刻板印象为代表的“文化性隔离”;二是劳动力市场排斥与歧视女性的用工制度造成的“制度性隔离”。

(一)“文化性隔离”:“不能干”“不想干”“不用干”与“不让干”

当女性卡车司机出现在物流港、货场、公路收费站与服务区等工作场所,她们经常面临的疑问是:“你的驾驶员呢?”这个疑问隐含的假设是:女性并非理所当然的卡车司机。长途自雇司机云霞经常被误认为跟车卡嫂,很少有人相信她是一辆13米平板卡车唯一的驾驶员。长途自雇司机蓝玉在接受记者采访时也被质疑:“女人开得了大车?”可以说,无论驾校培训、货主订货收货、装卸工装卸、交警查车时对于女性驾驶资格与能力的普遍质疑,还是在卡车司机组织总是被归类为“卡嫂”而不是“卡友”的尴尬处境,都是女性卡车司机不得不面对的“文化性隔离”。

“文化性隔离”集中表现为四个“不”的标签化的性别刻板印象:一是认为女性“不能干”,在体力、驾驶技术、反应速度、处理问题的能力等方面与男性存在天然的差异。即使女性可以入行,也被认为是需要被保护的、与男性相比低一等的从业者。二是认为女性因为胆小、怕吃苦、照顾家、更偏好“女性职业”而“不想干”。三是认为女性“不用干”,因为男性具有驾驶卡车养家糊口的合法性,女性的责任则被划定于家务与照料,无须承担“养家”的“重任”。四是“不让干”,包括有的家中长辈、男性配偶或雇主出于“保护女性”的“父权制”文化,不鼓励、甚至阻止女性从事卡车司机的工作。也有男性配偶担心男性较多的工作场所会增加妻子与异性接触的机会,导致婚姻的不稳定。还有相当部分的“不让干”来自客户,反映出消费者的性别歧视对于职业性别结构的影响(Adkins, 2005)。表现为四个“不”的“文化性隔离”是公路货运业性别隔离系统的意识形态基础,也内化为女性的职业性别认同影响着个体的职业选择。

(二)“制度性隔离”:招聘歧视与就业限制

在劳动力市场中,大部分物流公司只招收男性卡车司机,即使有零星公司招聘女性,其过程也甚为曲折。DB公司的刘经理在招收第一名女司机时忐忑万分,除了向上级请示、翻阅公司历史查找其他分公司是否有女性卡车司机之外,她还与这名女性应聘者进行了严肃的谈话,以确保她能适应男性化的工作环境。因此,工作组织的招聘实践是职业性别隔离重要的实现方式,它反映出劳动力市场对于女性卡车司机入行的结构性限制。

“制度性隔离”不仅存在于准入机制,还蔓延至用工制度。一方面,女性被招聘进物流公司,经常被分配到更加“女性化”的工种。燕云应聘的是DB公司男性较多的卡车司机的职位,却被人事部门直接分配至以女性为主的叉车司机的岗位。另一方面,女性卡车司机经常被限制于短途运输,无法从事难度更高、装卸次数更少、收入更多、地位与声誉都更高的长途运输。DB公司的刘经理认为这是性别差异的文化使然,RQ公司的吴经理也表示最主要的原因是不合“常理”：“哪有女的跑长途的？”

可见,对我国女性卡车司机来说,职业性别隔离表现为看似无形又如影随形的性别刻板印象的标签,也具体化为劳动力市场每一个工作环节的刚性制度屏障,每一种隔离形式都带有供与求的双向效应,既是文化性的,也是制度性的。要打破职业性别隔离,仅仅是女性入行、增加其作为“职业性别少数”的数量远远不够,还需要在整个劳动过程中不断突破各种限制,改变工作组织与劳动力市场的歧视性制度。对此,已入行的女性卡车司机在微观劳动实践中采取了一套复杂的策略:首先,她们需要去除性别刻板印象的标签,力排众议获取女性入行与工作的合法性;第二,随着入行时间的增长,她们又在不同的劳动情境中灵活使用了“性别工具箱”,呈现出冲破职业性别隔离的情境性与多样性。

五、“去标签化”:“男人做的事,我们都能做”

针对文化性与制度性的职业性别隔离,女性卡车司机采取的首要策略是“去标签化”,即去除性别刻板印象的标签对其工作带来的负面影响,表现为四个方面:一是“去标签化”的社会化过程与个体选择带来的入行的突破;二是微观劳动实践带来的“去标签化”的客观结果;三是通过吃苦耐劳的劳动确立男性世界中女性劳动的合法性;四是解构卡车司机职业的“男性气质霸权”。

(一)入行:反向的职业选择

女性进入公路货运业从事卡车司机的工作,是打破职业性别隔离的第一步。她们通过职业选择表达出与性别刻板印象标签相反的声音:女性不仅喜欢、能驾驭卡车司机的工作,还具有强烈的入行需求。

第一,不同于传统性别文化观念的想象,被访的女性卡车司机90%以上都是从小就特别喜欢卡车,以驾驶卡车作为职业梦想。这一点与她们大部分出身农家、有更多机会接触卡车与公路货运有关。同时,其非传统的职业偏好也与“不强调性别”的地方性文化、宽松的家庭教育、“去标签化”的社会化过程和体力劳动的经验有关。莉蓉的家乡文化认为“能干比性别更重要,任何职业都是一条生路”。乔青的父母从不干涉她的自主选择,无论她选择做“女性化”的化验员还是“男性化”的卡车司机。云霞的父母和兄长鼓励她的“男孩性格”并以此为荣,支持她考取驾照、购买卡车。福锦会种地、赶马车,也做过泥瓦工,体力劳动的丰富经验使得她在入行之初就驾轻就熟。

第二,女性卡车司机有着强烈的入行需求。其一,对于以初中学历为主的农村女性来说,卡车司机是有限的职业选择中经济回报较高的选项。其二,自雇卡车司机的工作较为自由:工作与休息的时间,货物与路线的选择,劳动过程的控制,都在一定程度上掌握在自己手里,尤其短途运输还可以兼顾赚钱和家庭照料。其三,对于跟车卡嫂来说,报考驾照、与丈夫轮流驾车是提高货运效率与收入的重要途径。

第三,在女性卡车司机的成长经历中,几乎都有带领她们入行、以父兄或丈夫为代表的“领路人”。“领路人”为女性卡车司机提供了可能的职业选择与入行必备的物质条件,诸如对卡车和公路货运的耳濡目染,跟车旁观卡车司机工作的经验,坐在方向盘前“试一试”的机会,替代驾车送货的尝试等。更重要的,“领路人”还直接传授女性卡车司机驾驶技术与货运经验,成为她们入行的第一位老师。

我开,大哥就坐在副驾上瞪眼看着我,比他自己开车都累。他跟我说:“下坡的时候,挡位太高、车速太快,你应该减个挡,但是别一脚猛踩下去,因为咱拉了重货,它是有惯性的。你轻轻踩下去,把速度降下来,同时赶紧踩离合,往后轰一脚空油门,再挂上低挡。”(2019年2月蓝玉访谈资料)

女性卡车司机入行的动机、经历与男性卡车司机有相似之处,但男性入行被认为是一种理所当然的传统选择,女性却不仅需要跨越职业门槛,还要冲破性别界限,面临的阻力更大。因而,驾驶卡车往往不是女性最初的职业选择,女性卡车司机大多以传统的女性职业例如销售员、服务员、缝纫工等开启最初的职业生涯,之后在“领路人”带来的契机下获得“试一试”的机会,经过不懈的努力才得以入行。入行后,她们还需要不断冲破横亘在前的性别隔离,才能维持非传统的职业选择。

(二)抽象劳动本质与具体劳动分工带来的“去标签化”

女性卡车司机都表示,纵使入行之前有过因性别而产生的犹豫,但入行后一旦坐在驾驶室的方向盘

前,同工种的女性与男性在劳动本质上几无差别,都是技术的展现与劳动力的付出:面对持续低迷、车多货少、运费下降的散户市场,自雇卡车司机的劳动时间越来越长,劳动强度越来越高,“拼命赶路”、“拼命赶趟”^①成为常态;他雇卡车司机的收入多来自“底薪+提成”的工资结构,“多拉快跑”的紧张劳动也成为标配。根据2017年的调查,女性卡车司机平均每日驾驶卡车7.14小时,男性卡车司机平均每日驾驶卡车7.82小时,并无明显的性别差异(传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2019)。同时,同一工种的卡车司机还面临同质的劳动问题。找货时,随着货运App的兴起,卡车司机经常被骗取信息费,还要面临运价透明带来的恶性竞争。装卸时,卡车司机都要与装卸工打好交道以保证快速安全地装卸。在路上,卡车司机都要面临故障与事故,都无法避免与交警、路政博弈,以及与偷油、偷货、碰瓷等货运痼疾作斗争。货运结束后,几乎所有的卡车司机都经历过被拖欠运费或工资的噩梦。此外,卡车司机都要承受经济起伏与环保政策带来的货运市场的淡旺季、限行换车等问题,也同样被固化在相同的职业位置很难转行,辗转于“贷款/借款买车、开车还钱、还清后继续贷款/借款买车”的无尽循环。

如果说同工种的抽象劳动的本质降低了性别刻板印象的负面影响,那么具体的劳动分工也使得女性卡车司机多以工种而非性别在工作中自我定位。举例来说,入行3年的世佳驾驶车厢长度不到3米的微型厢货跑短途运输,以积攒的老客户为主,并使用“58同城”App找货,每次拉货不会超过2吨,平均单程几公里至几十公里,每天可以跑3至5趟,晚上收车回家;入行20多年的春晓是物流公司班车司机,驾驶6米5的冷藏车跑短途运输,每天运货的趟数与货运距离由公司决定,油费与高速费也由公司提供,为了忙碌的工作她大半时间居住在公司附近的出租屋,很少回家;入行8年的华洛驾驶6米8的高栏车跑中长途,每次拉货11吨,固定往返于河北与湖南,单程距离1600公里,去程有固定客户,回程用“货拉拉”App找货,平均3到4天跑一趟,每次在家休息一两天;入行23年的福锦驾驶15米的冷藏车跑长途,没有固定线路也没有固定货源,使用微信朋友圈找货,哪里运价好就去哪里,每次拉货30吨,为了挣钱还贷她很少回家,就连春节也是跟儿子在卸货地渡过。可以看出,世佳、春晓、华洛与福锦都是女性卡车司机,但是劳动分工的区别使得她们的劳动过程迥异,也使得她们的归属感更多来自具体的工种,而不是性别。

由此可见,卡车司机的抽象劳动本质与具体劳动分工都在一定程度上降低了性别刻板印象的负面影响,这种“去标签化”的客观结果作为冲破职业性别隔离的养分被女性卡车司机内化为职业性别认知,为她们建立女性劳动的合法性提供了宝贵的信心。

(三)“吃苦耐劳”:建立女性劳动的合法性

尽管女性卡车司机普遍认为她们的工作本质与性别关系不大,但是她们仍然面临不可避免的性别差异:例如她们有特殊的生理期与孕产期,封车的力气也没有男性大。为了消除以此为基础的性别刻板印象的负面影响,女性卡车司机通过“吃苦耐劳”的劳动建立起女性劳动的合法性与社会价值,同时也给自身带来了经济独立与莫大的成就感。

第一,“吃苦耐劳”表现在克服性别差异,以货运进程为主要考量寻求解决问题的办法。在生理期,有的女性卡车司机反应不大,只需比平日多跑几趟卫生间;有的女性卡车司机存在经血量大、痛经、腰酸背痛等问题,但是她们仍然会以货运劳动的“赶路”、“赶趟”为主,尽量忍耐疼痛,绝少耽误货运进程。在孕期,女性卡车司机大多坚持劳动至分娩前夕。分娩之后,几乎所有的女性卡车司机在孩子满月或断奶后就投

① 一般来说,长途卡车司机以“赶路”为主,短途卡车司机以“赶趟”为主。

入工作,尽可能将女性特殊时期带来的工作暂停缩至最短。对于被视为天然母职的孩子的养育问题,她们有的将子女交给家中老人照料,有的则带着孩子上路跑车。

除了生理期与孕产期,还有封车时的体力问题。对此,女性卡车司机认为并非无法克服,莉蓉认为随着入行时间的增长,她的体力也有所增强,与男性的差异逐渐减少。华洛表示她盖篷布、封车的时间大约是男性卡车司机的一倍,但这并不构成货运劳动的本质区别,即使封车慢一些,她的整个货运过程也比相同线路的很多男性卡车司机更快,因为她总是不停歇地拼命赶路:“他们能跑多远、能跑多长时间,我都能比他们还早!”还有很多女性卡车司机通过“说好话”、递烟递水、给钱等方式寻求装卸工的帮助,以减少体力差异带来的封车难题。

第二,“吃苦耐劳”表现为爱岗敬业的职业精神与由此获得的职业生涯的成功。无论入行时间长短,受访的女性卡车司机都特别喜欢驾驶卡车,还非常擅长货运劳动。福锦是一名单身母亲,为了挣钱养家,她经常“一个人干两个人的活儿”^①,通过不吃不睡的劳动在货主规定的时间内提前到达。同行的男性卡车司机认为她是神一般的存在,但福锦认为置身男性行业,她需要为所有女性做出表率。

我晚点的时候很少,也没有被货主扣过钱,因为我跑得快呀!在路上经常都不吃饭,我饿着肚子干!最困的时候拿水浇到脸上、头上,为了清醒!开车需要体力但是我挺能熬的,我感觉自己很厉害,干了别人不能干的事!(2019年7月福锦访谈资料)

第三,“吃苦耐劳”与“养家者地位”紧密相连,而“养家者地位”是女性劳动合法性的基础。性别刻板印象标签的主要论据就是男性的“养家者地位”与收入高的卡车司机职业的天然连接,但是女性卡车司机入行之强烈的经济动机及其职业轨迹说明:女性也需要承担养家的职责,并且通过“吃苦耐劳”的劳动做到了独享或者与男性共享“养家者地位”,从而强调了男性蓝领工作中女性劳动的合法性。受访的16位女性卡车司机都是家庭经济的供养者,其中有6位是家中唯一的养家者,10位与丈夫共同养家。与丈夫共同养家的案例中,4位妻子的收入比丈夫高,3位妻子的收入与丈夫差不多。

“吃苦耐劳”的劳动让女性卡车司机赢得了经济独立,也收获了成就感与价值感,为冲破职业性别隔离提供了内在的精神动力。在微观劳动实践中,作为“养家者”的她们逐渐意识到,性别刻板印象带来的负面影响能够被克服,公路货运业的女性劳动具有稳固的合法性。

(四)解构“男性气质霸权”:“女性的男性气质”

所谓“男性气质霸权”,指的是支撑卡车司机艰苦劳动的文化符码与男性气质天然地捆绑在一起,而排斥女性的性别身份与女性气质。它由两部分相辅相成的内容构成,一是基于性别身份与性别气质的二元对应,即女性只拥有女性气质,男性只拥有男性气质,并且二者之间是对立互斥的;二是将卡车司机必备的素质能力全部归属于男性气质。作为“职业性别少数”,女性卡车司机解构“男性气质霸权”的方式有二,一是打破劳动中的性别二元对立;二是通过劳动实践展现出“女性的男性气质”(Halberstam, 1998),打破男性气质与男性身份之间的勾连,解构卡车司机中男性身份的职业垄断,从而证明了卡车司机必备的素质能力与性别无关,“男性气质霸权”是人为建构而成的。

女性卡车司机打破“性别二元对立”的方式是,混淆男性与女性之间的性别界限,申明女性与男性一

^① 原则上每一辆长途卡车应该配备两名驾驶员。但是对于女性自雇卡车司机来说,由于经济成本和女性卡车司机稀缺的原因,很难雇到合适的女性副驾,雇用男性副驾又有诸多不便,只好独自驾车。

样喜欢并可以胜任自己的职业,因此蕊华在工作过程中从未将自己视作特殊的、需要被照顾的女性,而是与男性卡车司机一样的“中性工人”。同时,支配型男性气质、共谋型男性气质与家长型男性气质被认为是卡车司机取得工作成功的重要条件(传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2018),女性卡车司机凭借经年累月的劳动实践一一解构了这些男性气质之于男性的专属性,树立起“女性的男性气质”的合法性。

第一,许多女性卡车司机驾驶经验丰富,技术过硬,面对风险与处理问题的能力俱佳,在“支配型男性气质”上并不逊于男性卡车司机。云霞入行25年,独自驾驶13米的平板车往返于山东和上海。她共换过8辆卡车,也跑过短途运输。她的驾车技术尤其是倒车技术高超,还会修车和换补轮胎,也熟知路上每个加油站与路段的具体状况。遇到碰瓷时,她能够冷静处理以减少损失;面对装卸工,她会递烟送水以加快装卸效率;在卡友组织内,她还是尽心尽力参与公益互助的“最棒卡姐”。多年的货运经验使得云霞成为一名优秀的卡车司机,从她身上体现出“支配型男性气质”并非男性专利,而是货运工作者的共性。

第二,被男性垄断的“共谋型男性气质”指的是“掌握处理劳动过程中各种复杂人际关系的策略和手段”(传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2018)。从女性卡车司机的访谈发现,无论是“说过年话”进行情感劳动,还是处理各种人际关系与危机情境,她们都不比男性差,反而可能更有优势。莉蓉认为卡车司机的成功来自社会资本的积累与灵活娴熟的社交技巧,因此她会采取多种措施维护老客户、开发新客户。海棠反复强调需要与货主、同行、装卸工等维持良好的“熟脸”关系,以获取相关社会资本的支持。福锦的策略则是让货运过程各环节的人都“沾巴点儿”^①,不计较细节,不在乎当下的得失而着眼于长远利益。这些都体现出“共谋型男性气质”的精髓并非为男性所独有。

第三,“家长制男性气质”指的是男性卡车司机作为家庭经济的顶梁柱而在家中成为权力中心(传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2018)。如前所述,女性卡车司机作为养家者的地位毋庸置疑:她们之中有与丈夫轮流驾车、共担家计的跟车卡嫂,有单独经营货运、收入比丈夫还高的事实上的养家者,也有已经离婚、通过货运劳动供养家庭的单亲妈妈。

以上通过四个方面叙述了女性卡车司机在微观劳动实践中冲破职业性别隔离的首要策略:“去标签化”。“去标签化”既是抽象劳动本质与具体劳动分工带来的客观结果,又是女性卡车司机主观的工作策略;它与社会化过程中产生的职业偏好有关,也是解构“男性气质霸权”、树立女性劳动合法性的持续过程。但是,相较于错综复杂的劳动环境,“去标签化”的策略远远不够,为此女性卡车司机还采取了更加灵活的性别策略:“性别工具箱”。

六、“性别工具箱”:不同的劳动情境下灵活的性别策略

许多研究表明,传统的性别二元结构已经变得更加多元和复杂(Budgeon,2014)。近年来,性别研究经历了四个重要转折,一是性别概念由静态转变为依据具体的社会关系情境、参照性别规范而达成的动态过程(West、Zimmerman,1987)。二是反思性别动态的恒常性与内在一致性,认为性别并不总是在所有社会

① “沾巴点儿”是方言,指的是“占点小便宜”。

情境中都具有突出性的特征,性别动态的意义也随着社会变迁而不断发生改变(Francine,2007)。三是引入交叉性分析视角,使得性别不再是产生社会不平等的单向机制,而是与年龄、种族、阶级等视角交叉在一起的综合性不平等机制(Crenshaw,1989)。四是对性别身份与性别气质二元对应关系的剥离。哈伯斯塔姆(Halberstam,1998)从性别多元的角度提出“女性的男性气质”,认为男性气质不只为男性所独有。胡帕与古德温(Huppatz、Goodwin,2013)使用“性别资本”的概念将性别身份与性别气质分为不同的资本类型,认为关于职业性别隔离的研究应该超越性别身份,聚焦于男性气质与女性气质如何被生产与再生产。戴妮森(Denissen,2010)使用了多元性别意涵的视角研究了进入男性职业的女性工人,认为她们会在每个情境中修改性别身份的展示,以融入非传统性别的工作。这些转折说明,在研究职业性别隔离时,需要注意到性别身份与性别气质概念的动态性、反思性、交叉性、情境性与多元性。

当我们以此目光审视女性卡车司机时,会发现在“去标签化”的基础之上,她们还采取了更加多元与复杂的策略。本文将其命名为“性别工具箱”,意指装载了女性卡车司机灵活随机的性别策略的“工具箱”,此工具箱与卡车上的“检修工具箱”一样,便于携带,必不可少。如果说“检修工具箱”对应的是机械故障,那么“性别工具箱”对应的就是与性别相关的各种难题。在不同的劳动情境中,女性卡车司机会辨别性别的突出性程度来决定使用“性别工具箱”的范围;而在那些性别较为突出的劳动情境中,她们会通过经验判断性别突出性的方向,从而在“性别工具箱”中提取不同的工具,解决不同的危机与问题。

(一)性别意识的流动性

性别意识是一个互动的、多层次的过程,是性别作为社会实践的制度化系统的主要组成部分(Ridgeway、Correll,2004),也是具体结构性位置的结果(Gerson、Peiss,1985)。女性卡车司机的性别意识呈现出流动性的特征:除了包含追求性别平等的现代性别意识,解构“男性气质霸权”、建立“女性的男性气质”的后现代性别意识,还呈现出非常传统的性别意识层面。性别意识的多元性与流动性,构成了“性别工具箱”复杂多样的意识形态基础。

一方面,女性卡车司机冲破职业性别隔离的职业选择并不总是意味着追求性别平等的性别意识,有时反而是传统性别意识的产物。这一点很典型地体现在短途自雇女性卡车司机的劳动实践。许多短途女司机是为了更好地履行母职才进入这份男性化的工作,她们关于传统女性家庭角色的性别意识并未随着非传统的职业选择而消失。蕊华是在女儿进入幼儿园后开始从事短途货运,因为只有这份工作既可保证一定的收入又让她有灵活的时间接送女儿和照顾家庭。即使她的收入比丈夫高,蕊华也认为丈夫才是家庭经济的主要支撑者,而家务与育儿才是她的主要责任。

另一方面,女性卡车司机的性别意识既传统又现代,昭示了冲破职业性别隔离的行为与真正的意识形态上的性别平等之间的距离。举例来说,经过劳动实践的洗礼,女性卡车司机异口同声地表示女性能够胜任这个男性化的职业,男女并没有本质的不同,但是同时她们又会强调性别差异。莉蓉从业8年,相比之前酒店服务员或者超市售货员的工作她从事货运更加得心应手,但是在内心深处她仍然觉得她的反应没有男性快,经常在载货较重、路况不佳时有“心里惊一下”的感觉。

因此,冲破职业性别隔离的行为并不一定意味着更平等的性别意识,也不一定意味着更平等的家庭性别分工。反之,性别意识对实践中职业选择的影响也颇为复杂,需要与其他因素交叉来看,例如经济收入、工作时间的自由度等。女性卡车司机的“性别工具箱”中展示出的多元、流动,甚至分裂的性别意识反映出冲破职业性别隔离的复杂性。

(二)做自己:在“男性气质”与“女性气质”之间

女性卡车司机在实践中发现,在不同的劳动情境中性别突出性的程度是不同的,她们会根据具体情况选择“性别工具箱”的使用范围:每当坐在驾驶室手握方向盘独自驾车时,她们感受到的不是性别,而是劳动进程的迫切与挤压,这时“性别工具箱”处于闲置状态,无须开启。而当她们驾车到达工厂、货场、服务区置身于男性的世界时,性别就会变得非常突出:女性的性别身份有时带来的是称赞与帮助,有时带来的却是奚落与阻碍。对应需要解决的问题,女性卡车司机会审时度势,在“性别工具箱”中提取关于性别气质最合适的工具,以促进货运进程的顺利进行。

女性卡车司机大多认为自己具有“男孩性格”,而“男孩性格”是她们维系卡车司机工作的重要品质。在“男孩性格”的底色之上,女性卡车司机展现出的男性气质常常有利于她们取得职业上的突破。蓝玉自认为是“女人中的爷们儿”,单枪匹马跑长途是很多男性卡车司机的噩梦,却难不倒她。福锦从小就比哥哥能干,入行后她也比很多男性卡车司机更加成功:她的活儿更多、挣钱也更多;她跑车更快、更能吃苦;她不仅擅长配货、驾车,还能帮忙卖车、审时度势换车,解决货运过程中的各种问题。

与此同时,女性卡车司机也冲破了蓝领工作中女性是“表现工作能力”还是“展现女性气质”的“双重束缚”(Denissen, 2010),在努力工作的同时,并未放弃女性气质的展示。海盈每天出车前都要早起1小时梳洗化妆;华洛在路上虽然有时连洗脸的工夫都没有,却尽可能穿漂亮衣服、戴漂亮耳环来打扮自己;海棠与蓝玉都认为维持美丽整洁的外表是一种职业礼貌:她们把女性气质带入了男性化的行业。除了展现女性气质,女性卡车司机发现其稀缺的职业性别身份带来许多因其“弱势”而来的优势,例如女性卡车司机驾车在路上总能得到诸多称赞与崇拜,具有先天的“网红”体质。福锦被某媒体报道之后拥有了众多粉丝,并因此成为某个卡车生产厂家的代言人,也顺势成为该厂家的销售代理,使用“网红”身份为自己的货运事业助力。“弱势”的女性身份与女性气质还能帮助她们免于许多职业生涯中的危机,最典型的例子就是面对男性交警:即使与男性卡车司机同样违规,女性卡车司机也可以通过“说好话”、“示弱”等策略免于被罚,男性卡车司机就不会有这样的“优待”。

有时候我也跟他们争取,就说好话呗!我说:“哎呀,兄弟!别罚了!车又不挣钱!你看看,我自己开着车,你再罚我款,我心里可不舒服了!你不罚我款我心里都不舒服,到这个点了我饭都没吃、水还没喝呢!别罚了,下次我注意!”这么说,一般都管用。如果是一个男司机,他根本就不听你解释!(2019年2月蓝玉访谈资料)

在微观劳动实践中,女性卡车司机深谙两种性别气质带来的不同效应:男性气质代表一般化的从业资质与工作能力,女性气质代表稀缺的性别身份与“弱势地位”,因而她们会判断不同的劳动情境而展现不同的性别气质:每当倒车、找货、送货、谈判、反抗、需要展现工作能力时,她们就从“性别工具箱”中提取出“女性的男性气质”作为工具;而当某个情境下“柔弱、稀缺、不得已、令人同情”的女性气质更加奏效时,她们也会毫不犹豫回到传统的女性身份,从“性别工具箱”中获取女性气质的工具,这与她们流动的性别意识相一致。“性别工具箱”代表的复杂多元、灵活随机的性别策略是随着女性卡车司机入行时间的增长,在微观劳动实践中构建而成的,它代表着性别实践并非流于表面,而是深深嵌入于劳动实践,随着劳动实践的不同情境而展现出多层次的面貌。这种多层次的面貌使得女性卡车司机冲破职业性别隔离的策略超脱了传统性别二元论的对立与选择,是“做自己”的个体能动性的极致表达。当女性卡车司机带着流动性的性别意识往返于男性气质与女性气质之间,灵活运用“性别工具箱”中的性别策略时,性别气质已经从二元的性别

身份中剥离出来,显示出达成职业性别平等不同的可能。

七、结论:在微观劳动实践中讨论职业性别隔离

女性卡车司机作为“职业性别少数”的微观劳动实践展示出特定劳动体制下职业性别隔离的原因、表现与冲破职业性别隔离的策略。她们的经验显示,虽然具有一定的性别差异,但女性完全可以胜任卡车司机的工作。因此,女性在公路货运业遭遇的严重性别隔离更多地来源于性别刻板印象的标签与劳动力市场的用工制度。这种职业性别隔离既是意识形态层面的,又是实践层面的;既是个体内化了结构性的性别文化观念做出的“自主选择”,又是劳动力市场诸项制度所造就的结构限制的结果。因此,职业性别隔离不仅是数量的聚集,还内含了非常复杂的社会过程,远非宏观“职业性别隔离水平”的升降可以概括。

女性卡车司机冲破职业性别隔离的策略也多元且复杂,在前进中迂回往复。概括而言,她们的策略首先是“去标签化”,降低性别刻板印象的标签给工作带来的负面影响。面对男性化职业中“职业性别少数”的地位,她们从无关性别的抽象劳动本质与具体劳动分工中获取了重要的力量,又在建构女性劳动合法性的同时,解构了“男性气质霸权”。在此基础上,女性卡车司机发现性别在不同劳动情境中具有不同程度与方向的突出性,因而会根据具体情境选择“性别工具”:有时她们是货运与驾车能力突出,具有所谓“男性气质”的卡车司机;有时她们是使用“弱势、稀缺、值得同情”的“女性气质”换取快速装卸和惩罚豁免的卡车司机。“性别工具箱”以流动的性别意识为基础,在“男性气质”与“女性气质”之间充满随机性与灵活性,客观上打破了传统的“性别二元论”的对立选择,展示出性别在劳动实践中动态多元的复杂特性。

女性卡车司机冲破职业性别隔离的策略告诉我们:第一,职业性别隔离的供求理论需要进行更加具体的研究。从供给层面来看,女性卡车司机在社会化过程中形成的职业认同与偏好不仅来自家庭氛围与养育方式,还源于地方性文化、体力劳动的经验、非传统性别实践的参与、“领路人”提供的“试一试”的机会等,每一位女性卡车司机的职业选择都是综合因素的结果。从需求层面来看,要辨别不同的劳动力市场与具体的雇佣方式,例如中大型物流公司相对小型物流公司与个体车主而言,其性别歧视稍弱;自雇体制的女性卡车司机相对他雇体制的女性卡车司机更少面临直接的结构性阻碍,职业性别隔离以更加隐性的方式存在。因而,供求理论需要依据不同的国情、具体的劳动体制而进行不同的调整。同时供求理论的框架并非只是在“职业性别少数”入行之前发生作用,个体选择与结构性限制的互动延伸至女性卡车司机入行后的整个职业生涯。

第二,冲破职业性别隔离以微观劳动实践作为基础,并且一直与微观劳动实践相伴相生。无论是入行前的“试一试”,还是入行后“吃苦耐劳”的劳动,都是女性卡车司机冲破性别隔离的必要武器。劳动实践的时间长度与经验累积也是非常重要的层面,女性卡车司机在公路货运业的劳动史本身就是一个“去标签化”的过程:从入行时的小心翼翼,到适应、能干、胜任时的如鱼得水,由开微货跑短途到开半挂车跑长途,从与人共同驾车到独自开车,劳动时间的增长与劳动经验的积累增强了女性卡车司机的信心,也逐渐将工作能力转变为女性作为“职业性别少数”最重要的资本,而非性别。

第三,冲破职业性别隔离并非一蹴而就,而是一个长期动态的过程。女性卡车司机充满分裂与流动的

性别意识及其与职业选择之间的张力说明,在意识形态与劳动实践中同时达成性别平等还有很长的路要走。而制度性隔离的冲破仅靠女性卡车司机的个体努力是远远不够的。无论职业性别隔离的存续,还是冲破职业性别隔离的过程都不是静态与平行的,而是动态和多维的。在这个意义上,宏观职业性别隔离水平的升降起伏并不仅仅是数据来源与研究方法的问题,更是真实的冲破职业性别隔离的复杂性的反应,因而“性别革命的停滞”需要更加具体的讨论。我国女性卡车司机的经验说明,在微观劳动实践中冲破职业性别隔离已经展现出多元的面向与可能。

第四,需要将性别放置于具体微观的劳动实践中进行交叉分析。对于不同工种的女性卡车司机的交叉研究显示,她们在劳动实践中表现出的性别认同、性别意识、性别气质等处于从传统走向现代与后现代的过程之中,每位个体在该过程中所处的位置都有所不同,但都充满多元性与流动性,远非简单的性别二元论可以含括。同时,劳动实践之中的性别实践也呈现出动态性的特征,性别身份与性别气质之间的二元僵化对应也被打破。这种动态多元的复杂性也可延伸至对“职业性别隔离”基于传统性别二元论的定义的讨论,因为有的隔离也许并非仅仅是性别的隔离,还是劳动经验、工种或者雇佣体制的隔离。

在访谈中,所有的女性卡车司机都希望有越来越多的女性加入到公路货运这个她们喜欢、也能胜任的行业。但是在公路货运业完全冲破职业性别隔离、达到某种程度的性别平等道阻且长。它需要女性职业地位的整体改变与社会舆论对于女性司机“污名化”的消除,需要代际轮替带来的性别平等意识的增长,更需要劳动力市场诸项制度的改变。女性卡车司机的案例为研究职业性别隔离提供了极佳的范例,她们的经验使我们得以更加立体、动态地去看待职业性别隔离,也启发我们在微观劳动实践中具体而微地探讨职业性别隔离。唯其如此,关于职业性别隔离的讨论才能更加深入,我们也才能发现,“性别革命”表面上进入了停滞的阶段,其下却隐藏着波涛汹涌的暗流。降低性别刻板印象负面影响的“去标签化”与代表着多元复杂性别策略的“性别工具箱”说明:微观劳动实践中的性别实践繁杂多样,它时有反复,但始终向前。

参考文献:

- 蔡禾、吴小平,2002,《社会变迁与职业的性别不平等》,《管理世界》第9期。
- 传化公益研究院中国卡车司机调查课题组,2018a,《中国卡车司机调查报告No.1:卡车司机的群体特征与劳动过程》,北京:社会科学文献出版社。
- ,2018b,《中国卡车司机调查报告No.2:他雇·卡嫂·组织化》,北京:社会科学文献出版社。
- ,2019,《中国卡车司机调查报告No.3:物流商·装卸工·女性卡车司机》,北京:社会科学文献出版社。
- 李春玲,2009,《中国职业性别隔离的现状及变化趋势》,《江苏社会科学》第3期。
- 李汪洋、谢宇,2015,《中国职业性别隔离的趋势1982—2010》,《社会》第6期。
- 刘德中、牛变秀,2000,《中国的职业性别隔离与女性就业》,《妇女研究论丛》第4期。
- 蒋玉梅,2011,《国际视野中的高校教师职业性别隔离》,《中华女子学院学报》第4期。
- 金一虹,2006,《“铁姑娘”再思考——中国“文化大革命”期间的社会性别与劳动》,《社会学研究》第1期。
- 林聚任,2000,《论中国科学界的性别分化与性别隔离》,《科学学研究》第1期。
- 童梅,2014,《职业性别隔离问题研究》,《兰州大学学报(社会科学版)》第3期。
- 杨伟国、陈玉杰、张成刚,2010,《职业性别隔离的测度》,《中国人口科学》第3期。
- 张成刚、杨伟国,2013,《中国职业性别隔离趋势与成因分析》,《中国人口科学》第2期。
- Adkins, Lisa. 2005. “The New Economy, Property and Personhood.” *Theory Culture & Society* 22: 11–30.

- Belzer, Michael H. & Sedo, Stanley A. 2018. “Why Do Long Distance Truck Drivers Work Extremely Long Hours?” *The Economic and Labour Relations Review* 29(1): 59–79.
- Bielby, William & Baron, James. 1986. “Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination.” *American Journal of Sociology* 91(4):750–799.
- Bradley, Karen & Charles, Maria. 2009. “Indulging Our Gendered Selves? Sex Segregation by Field of Study in 44 Countries.” *American Journal of Sociology* 114(4): 924–976.
- Budgeon, Shelley. 2014. “The Dynamics of Gender Hegemony: Femininities, Masculinities and Social Change.” *Sociology* 48(2): 317–334.
- Chang, Mariko Lin. 2000. “The Evolution of Sex Segregation Regimes.” *American Journal of Sociology* 105(6): 1658–1701.
- Cotter, David; Hermesen, Joan M. & Vanneman, Reeve. 2011. “The End of the Gender Revolution? Gender Role Attitudes from 1977 to 2008.” *American Journal of Sociology* 117(1): 259–289.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.” *University of Chicago Legal Forum* 1989(1).
- Denissen, Amy M. 2010. “The Right Tools for the Job: Constructing Gender Meanings and Identities in the Male-Dominated Building Trades.” *Human Relations* 63(7): 1051–1069.
- Deutsch, Francine M. 2007. “Undoing Gender.” *Gender & Society* 21(1): 106–127.
- Edwards, Richard. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- England, Paula & Browne, Irene. 1992. “Trends in Women’s Economic Status.” *Sociological Perspectives* 35(1): 17–51.
- England, Paula. 2010. “The Gender Revolution: Uneven and Stalled.” *Gender & Society* 24(2):149–166.
- . 2011. “Reassessing the Uneven Gender Revolution and Its Slowdown.” *Gender & Society* 25(1): 113–123.
- Gerson, Judith M. & Peiss, Kathy. 1985. “Boundaries, Negotiation, Consciousness: Reconceptualizing Gender Relations.” *Social Problems* 32(4): 317–331.
- Gross, Edward. 1968. “Plus Ça Change...? The Sexual Structure of Occupations Over Time.” *Social Problems* 16(2): 198–208.
- Halberstam, Judith. 1998. *Female Masculinity*. Durham and London: Duke University Press.
- Hartmann, Heidi. 1976. “Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex.” in Martha, Blaxall & Barbara, Reagan (eds.), *Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Huppatz, Kate & Goodwin, Susan. 2013. “Masculinised Jobs, Feminised Jobs and Men’s ‘Gender Capital’ Experiences: Understanding Occupational Segregation in Australia.” *Journal of Sociology* 49(2–3): 291–308.
- Jacobs, Jerry A. 1989. *Revolving Doors: Sex Segregation and Women’s Careers*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Kanter, Rosabeth M. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- O’Farrell, Brigid. 1999. “Women in Blue Collar and Related Occupations at the End of the Millennium.” *The Quarterly Review of Economics and Finance* 39: 699–722.
- Padavic, Irene. 1992. “White-Collar Work Values and Women’s Interest in Blue-Collar Jobs.” *Gender & Society* 6(2): 215–230.
- Polachek, Solomon. 1976. “Occupational Segregation: An Alternative Hypothesis.” *Journal of Contemporary Business* 5: 1–12.
- Polavieja, Javier G. & Platt, Lucinda. 2014. “Nurse or Mechanic? The Role of Parental Socialization and Children’s Personality in the Formation of Sex-Typed Occupational Aspirations.” *Social Forces* 93(1): 31–61.
- Ridgeway, Cecilia L. & Correll, Shelley J. 2004. “Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations.” *Gender & Society* 18(4):510–531.
- Ridgeway, Cecilia L. 2009. “Framed Before We Know It: How Gender Shapes Social Relations.” *Gender & Society* 23(2): 145–160.
- Reskin, Barbara F. & Maroto, Michelle L. 2011. “What Trends? Whose Choices? Comment on England.” *Gender & Society* 25(1): 81–87.
- Torre, Margarita. 2019. “Women in Blue: Structural and Individual Determinants of Sex Segregation in Blue-Collar Occupations.” *Gender & Society* 33(3): 410–438.
- Viscelli, Steve. 2016. *The Big Rig: Trucking and the Decline of the American Dream*. Oakland, California: University of California

Press.

West, Candace & Zimmerman, Don. 1987. "Doing Gender." *Gender & Society* 1(2): 125-151.

De-labeling and the Gender Toolbox: The Micro Labor Practices of Female Truck Drivers

MA Dan

Abstract: This paper studies the micro labor practices of female truck drivers from the labor and gender perspectives. Female truck drivers face severe occupational gender segregation. As an occupational gender minority, female truck drivers first adopt a "de-labeling" strategy to minimize the gender stereotype effects and establish their gender legitimacy in a male-dominated field. On this basis, female truck drivers also flexibly use the "gender toolbox" to identify the different degrees and directions of gender prominence in different labor situations. As a result, they can adopt appropriate gender strategies to adapt to the situation. The experience of female truck drivers shows that breaking through occupational gender segregation is a dynamic process closely following the micro labor practice. Their agency in the micro labor practice breaks through the rigid opposition of "gender dualism" and provides more possibilities for occupational gender equality.

Key Words: Female Truck Drivers; Occupational Sex Segregation; De-labeling; Female Masculinity; Gender Toolbox

(责任编辑: 闻翔)